

**RAPPORT DU PRESIDENT
AU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Réunion du 29 janvier 2026

Communauté de communes THELLOISE



Rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes – Hommes 2026

I- Situation du territoire de la CC Thelloise

- 1.1. Population par sexe et tranche d'âge
- 1.2. Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire
- 1.3. Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire
- 1.4. Familles
- 1.5. Répartition du temps partiel chez les salariés-ées
- 1.6. Statut et conditions d'emploi
- 1.7. Diplôme le plus élevé

II- Politique des ressources humaines de la CC Thelloise

- 2.1. La part des hommes et des femmes par filières
- 2.2. La part des titulaires et des non titulaires
- 2.3. Part des femmes et des hommes par filières
- 2.4. Part des femmes et des hommes selon la catégorie hiérarchique
- 2.5. La pyramide des âges
- 2.6. La répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels
- 2.7. La répartition des femmes et des hommes sur les poste de cadre A dans certains cadre d'emplois
- 2.8. Le rapport des femmes et des hommes au temps de travail (temps partiel / temps non complet)
- 2.9. L'analyse des différences de salaires nets moyens entre les femmes et les hommes
- 2.10. L'analyse des avancements de grade et de la promotion interne au sein de la collectivité
- 2.11. Compte épargne temps
- 2.12. Formation
- 2.13. Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade
- 2.14. Conditions de travail
- 2.15. Congés paternité et parental
- 2.16. Dialogue social et représentation au sein des instances du personnel

III- Politiques sectorielles de la CC Thelloise

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est prévu à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

La constitution de ce rapport est une obligation légale pour toutes les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s.

L'obligation d'élaboration de ce rapport vise à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité des genres. Il vise également à sensibiliser les élus-es, et les agent-e-s en matière d'égalité femmes-hommes. Pour ce faire, il y a lieu de documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de l'établissement et sur le territoire, de recenser les politiques publiques menées par l'établissement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi de fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les éventuelles inégalités.

Ce rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget. Toutefois, la présentation du rapport ne donne lieu à aucun débat ou vote de la part de l'organe délibérant. Il n'est d'ailleurs pas soumis au contrôle de légalité, seule la délibération attestant de l'existence et de la présentation du rapport devant l'assemblée délibérante y est soumise.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 décompose le contenu du rapport en deux volets :

- Un volet interne relatif à la politique des ressources humaines au sein de la collectivité
- Un volet territorial qui concerne les politiques menées sur le territoire de la collectivité

I- Situation du territoire de la CC Thelloise

(Sources : Insee, RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025)

1.1 Population par sexe et tranche d'âge

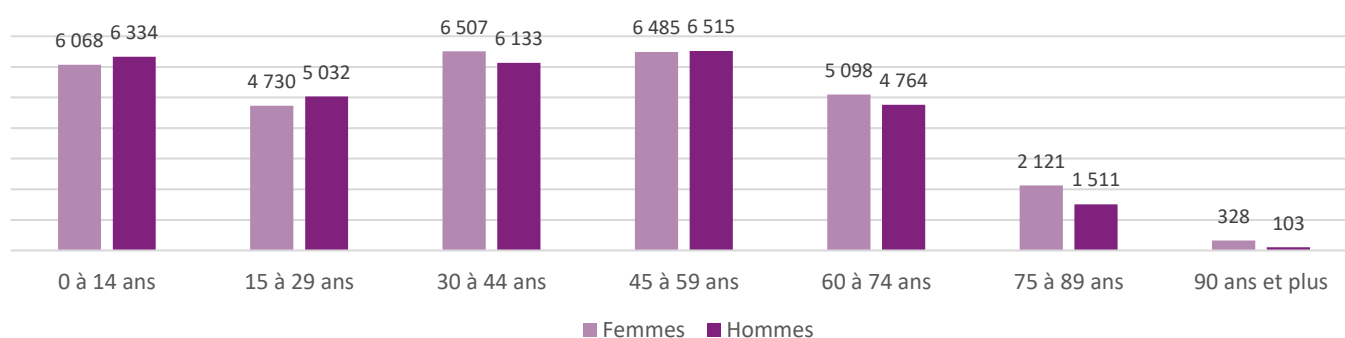
Les données connues au 1^{er} janvier 2025 recensent 61 730 habitants sur le territoire de la CC Thelloise, la part représentant les hommes et les femmes est sensiblement équivalente depuis 2018 et d'année en année, avec 50,77% de femmes (31 337 femmes), et 49,23% d'hommes (30 393 hommes).

La tranche d'âge la plus représentée chez les hommes est celle des 45-59 ans avec 21,44 % de la part totale ; et pour les femmes il s'agit de la tranche d'âge des 30 à 44 ans avec 20,76% de la part totale.

Marquons que la part de la tranche d'âge des 0 à 14 ans est de 19,36 % chez les femmes et de 20,84 % chez les hommes

56,5% des femmes ont entre 20 ans et 64 ans, contre 57,7% d'hommes.

Comparaison par tranche d'âge et par sexe



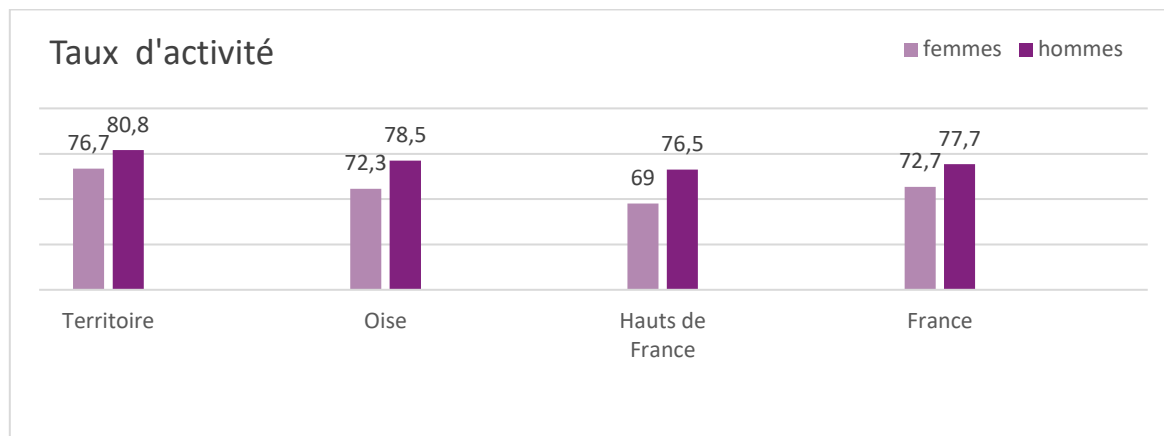
1.2. Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire

En 2025, sur le territoire de la CC Thelloise, la population en âge de travailler (15-64 ans) est de 30 800 habitants (soit 49,89% de la population).

78,8% sont actifs* (80,8% d'hommes contre 76,7% de femmes) et 71,6% ont un emploi (73,6% d'hommes contre seulement 69,6% de femmes).

Le taux d'activité des femmes et des hommes du territoire demeure supérieur à celui observé à l'échelle du département (72,3% pour les femmes et 78,5% pour les hommes), de la région (69% pour les femmes et 76,5% pour les hommes) et au niveau national (72,7 % pour les femmes et 77,7 % pour les hommes).

** La population active regroupe les actifs ayant un emploi et les chômeurs. Ne font pas partie de la population active les personnes qui, bien que s'étant déclarées au chômage, précisent qu'elles ne recherchent pas d'emploi.*



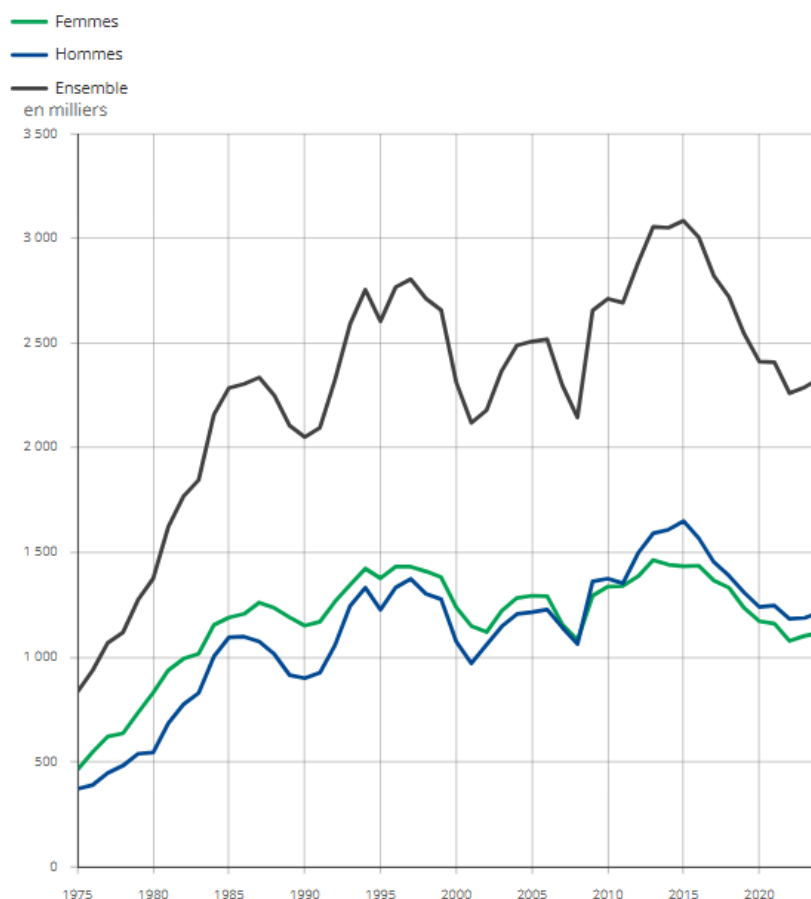
1.3. Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire

Le taux de chômage de la Thelloise représente 9,1% de la population des 15 et 64 ans, en baisse depuis plusieurs années (2024 : 9,4%, 2023 : 9,7%, 2022 et 2021 : 9,9% ; contre 10,4% en 2020 et 11,1% en 2019).

Les données locales mises à disposition par l'INSEE n'indiquent pas la part des femmes parmi les chômeurs.

Les données récentes, publiées le 13 novembre 2025, font état d'une augmentation de 0,3 point au 3^{ème} trimestre 2025 à 7,7 % du taux de chômage, par rapport au 3^{ème} trimestre 2024, de la population active en France métropolitaine. Le taux de chômage de longue durée est de 1,8% contre 1,7 sur les mêmes périodes.

Evolution du taux de chômage depuis 1975 (source INSEE – paru 23/03/2025)



1.4. Familles

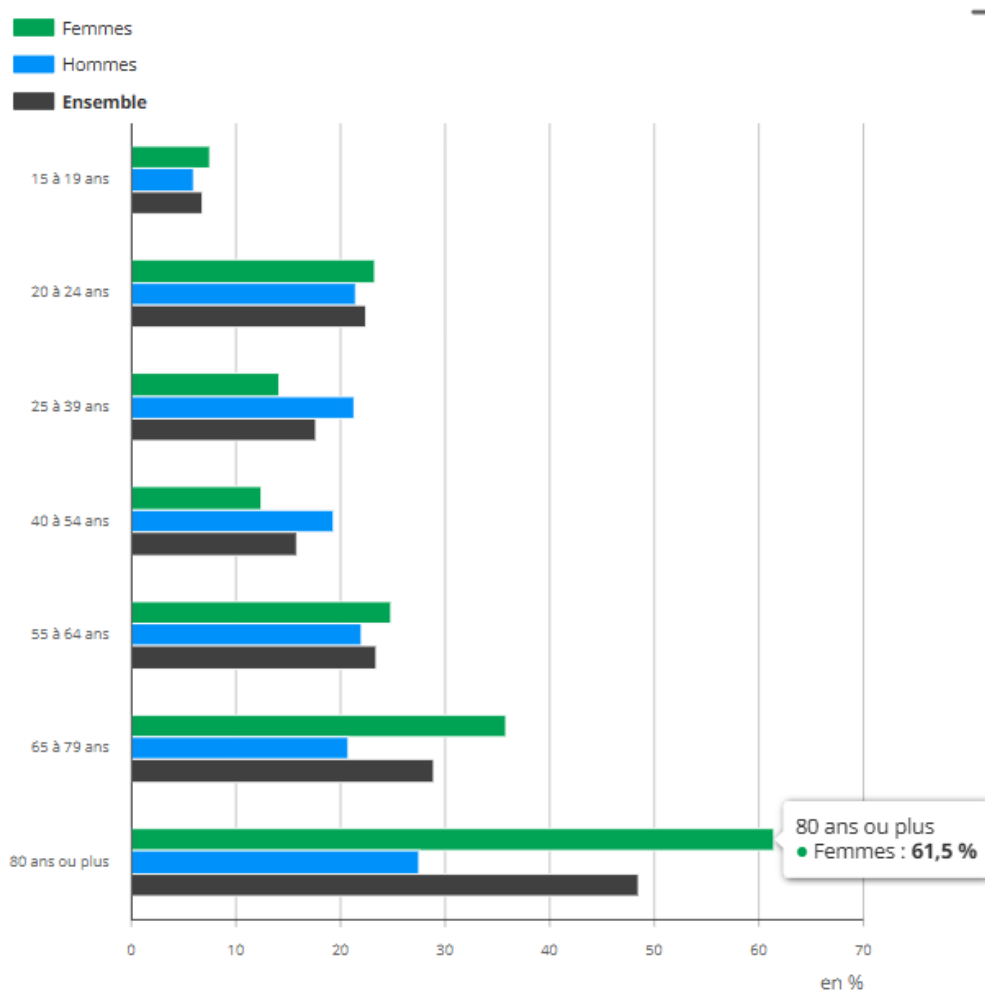
1.4.1 Familles monoparentales

Le nombre de familles sur le territoire en 2025 est de 18 149 selon le recensement 2022, en légère baisse par rapport à 2024 (- 0.1375%).

14,5% de ces familles sont monoparentales en 2025.

La part de femmes seules avec enfant(s) est en légère hausse représentant 11,3 % de l'ensemble des familles et 78,16 % des familles monoparentales.

1.4.2 Personnes vivant seules dans leur logement selon l'âge et le sexe (INSEE – paru 26/06/2025))

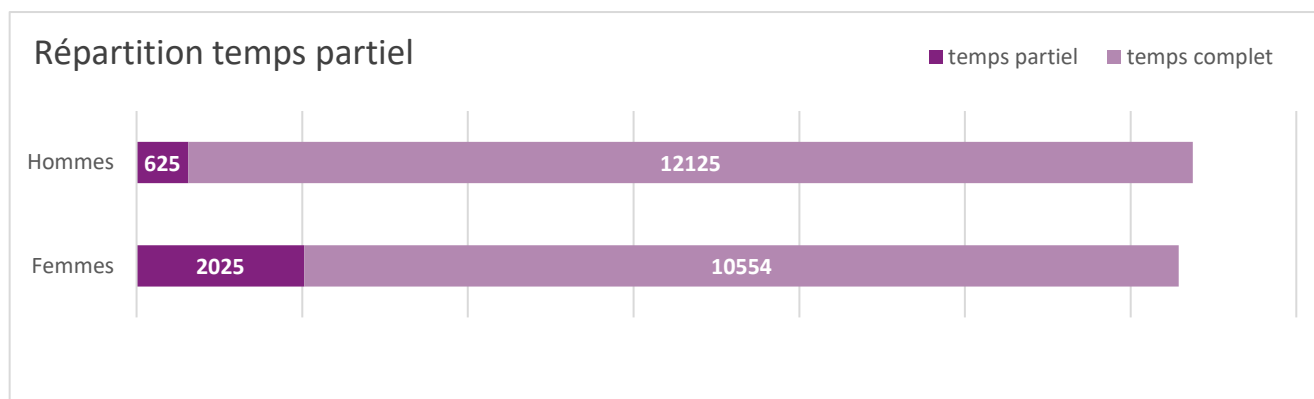


En France, parmi les hommes de 80 ans ou plus vivant dans un logement ordinaire 27,6 % résident seuls, contre 61,5% des femmes.

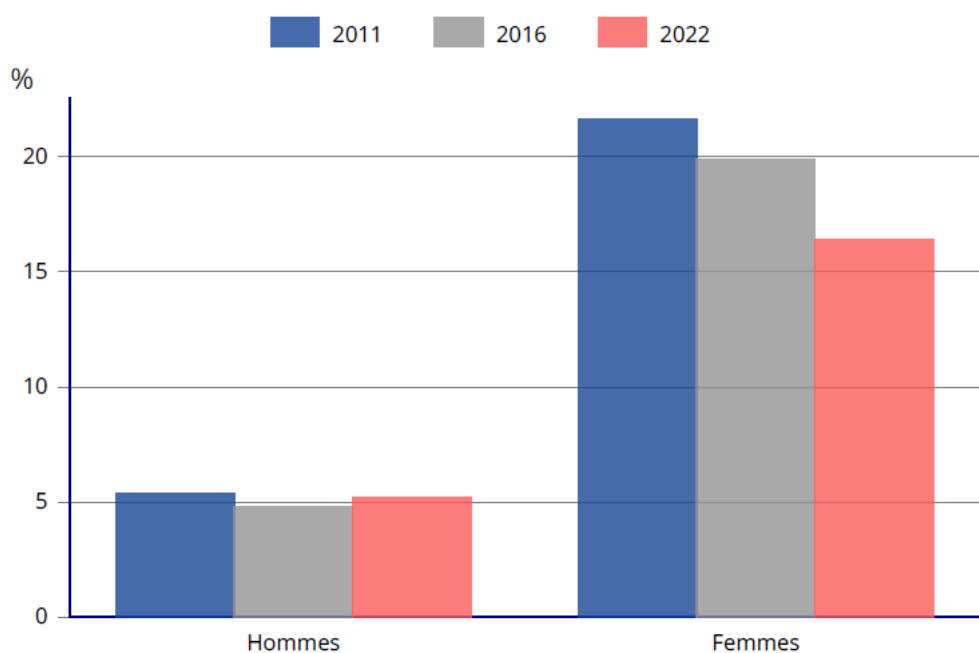
1.5. Répartition du temps partiel chez les salariés-ées

Sur le territoire 16,10% des femmes salariées de 15 à 64 ans travaillent à temps partiel contre seulement 4,9% des hommes.

76,42 % des emplois à temps partiel sont détenus par des femmes contre 23,58 % pour les hommes.



Source INSEE au 01/01/2025 – **Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe**

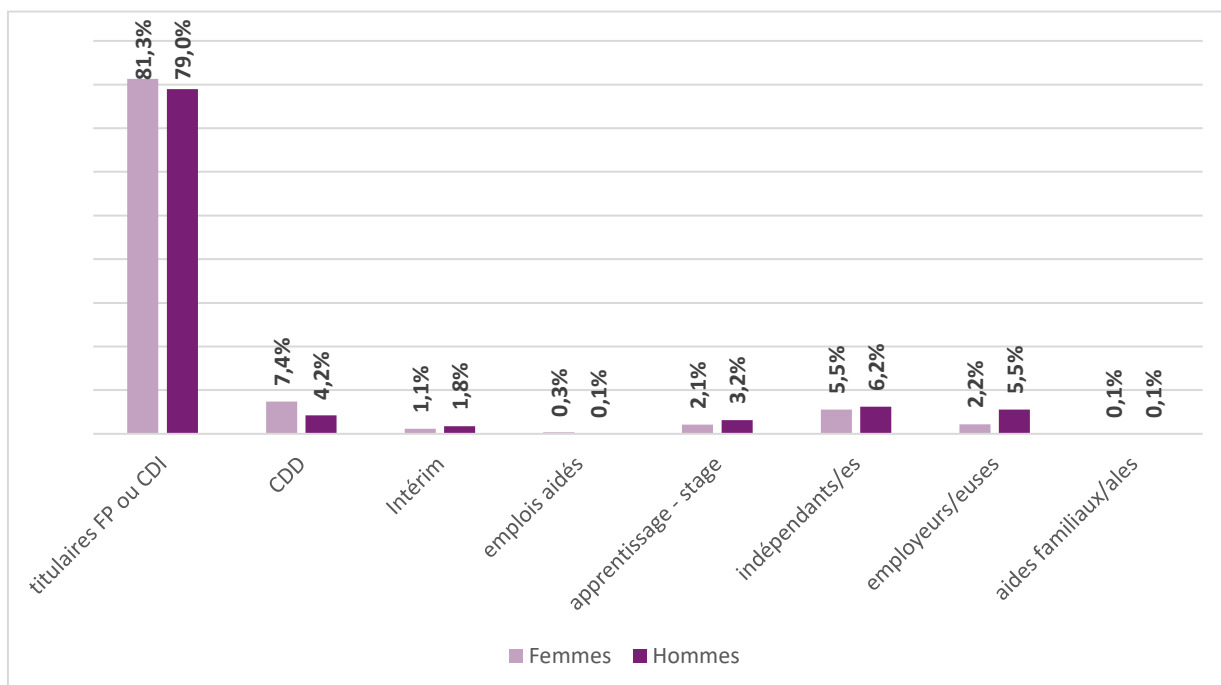


1.6. Statut et conditions d'emploi

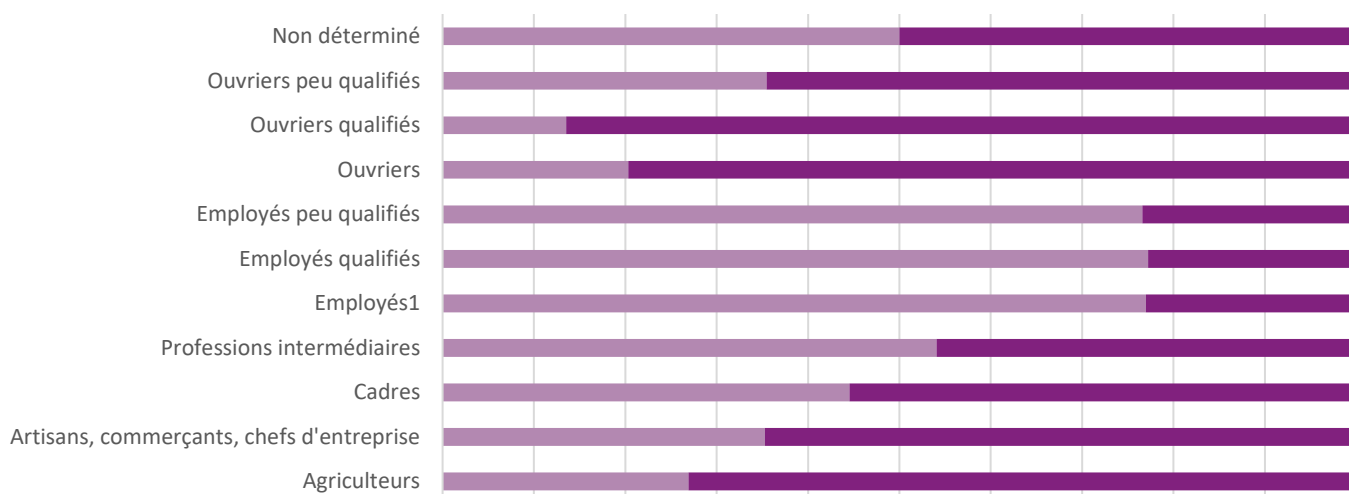
La répartition des statuts et conditions d'emploi demeure stable au sein du territoire.

Le statut d'emploi principal des 15 ans et plus, des femmes et des hommes, concerne des postes à durée indéterminée ou de la fonction publique avec un indice de 2,3 points de plus pour les femmes.

La part des femmes salariées est supérieure de 4 points à celle des hommes salariés (92,2% des femmes contre 88,2% des hommes), quand la part des hommes non-salariés (indépendants, employeurs, aides familiaux) est réciproquement supérieure de 4 points à celle des femmes non-salariées (11,8% des hommes contre 7,8% des femmes).



Catégorie socioprofessionnelle (données nationales 2024 - en %)



	Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres	Professions intermédiaires	Employés1	Employés qualifiés	Employés peu qualifiés	Ouvriers	Ouvriers qualifiés	Ouvriers peu qualifiés	Non déterminé
Femmes	0,7	4,8	20,4	27,3	38,8	21,7	17,0	7,2	3,3	3,9	0,9
Hommes	1,9	8,8	25,4	23,2	11,6	6,4	5,2	28,2	21,1	7,1	0,9

1. La ventilation entre employés qualifiés et peu qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles à 4 chiffres (PCS).

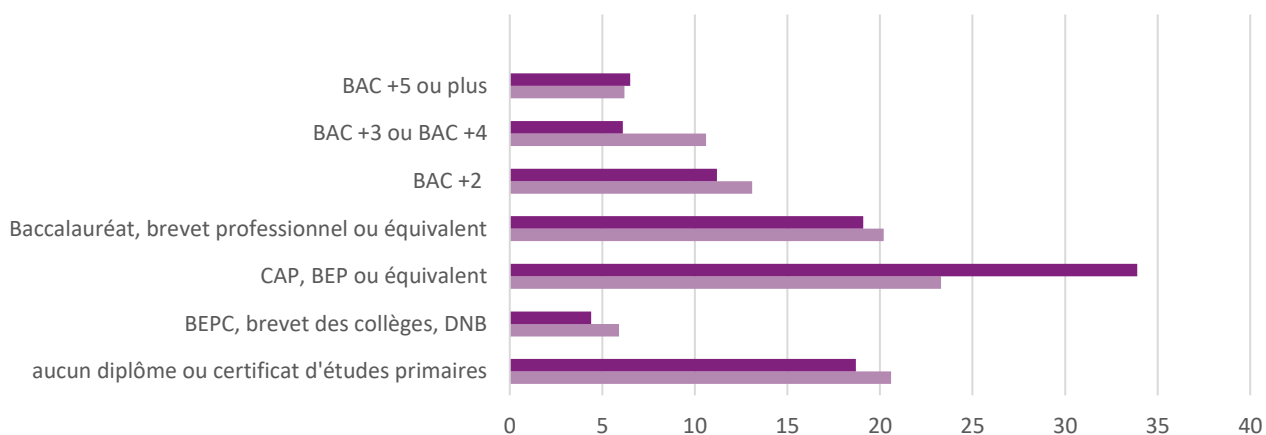
1.7. Diplôme le plus élevé

L'INSEE recense, en 7 catégories, les femmes et les hommes de 15 ans ou plus non diplômés ou faiblement diplômés jusqu'au diplômes les plus élevés.

20,6 % de la population thelloise n'a aucun diplôme ou uniquement le certificat d'études primaires.

51,27% de la population non scolarisée de 15 ans et plus sont des femmes.

Diplôme de la population non scolarisée de 15 ans ou plus (en %)



	aucun diplôme ou certificat d'études primaires	BEPC, brevet des collèges, DNB	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	BAC +2	BAC +3 ou BAC +4	BAC +5 ou plus	
■ Hommes	18,7	4,4	33,9	19,1	11,2	6,1	6,5	
■ Femmes	20,6	5,9	23,3	20,2	13,1	10,6	6,2	

II- Politique des ressources humaines de la CC Thelloise

L'effectif pris en considération est celui présent au 31 décembre 2025.

2.1. La part des femmes et des hommes par filières

Au 31 décembre 2025, l'effectif est de 67 emplois, dont 54 agents titulaires, 13 agents non titulaires de droit public (sur permanents ou non permanents), et 1 contrat d'apprentissage (droit privé).

Le contrat d'apprentissage ne sera pas décompté dans ce rapport.

Ces 67 postes sont occupés par 47 femmes et 20 hommes (*46 femmes et 16 hommes au 31 décembre 2024*).

La répartition femmes / hommes du personnel au sein de la Thelloise évolue en 2025 avec respectivement 70% de femmes et 30% d'hommes, soit une évolution à la baisse pour les femmes et à la hausse pour les hommes, de 4 points.

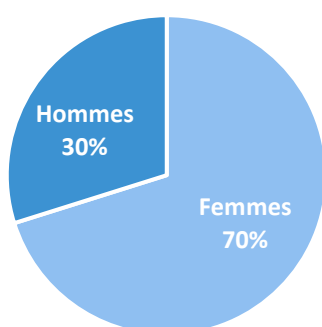
Les femmes demeurent majoritairement présentes dans la filière administrative (84,62%) et 100 % dans la filière médico-sociale.

Les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique à 70%.

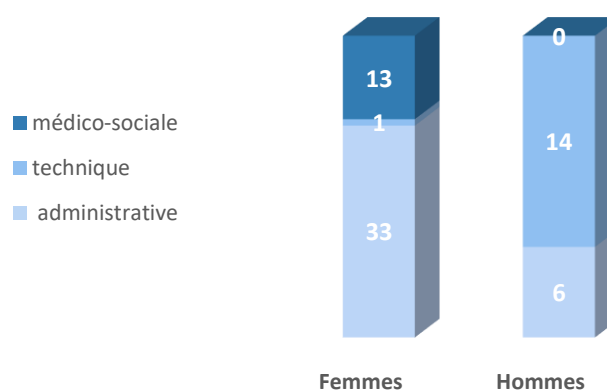
La variation de l'effectif au 31 décembre, entre 2024 et 2025, fait apparaître 5 effectifs supplémentaires (*hors contrat d'apprentissage*) liés à des créations de postes pourvus au cours de l'année :

- recrutement chargée de coopération CTG et animation LAEP
- recrutement technicien informatique-téléphonie
- recrutement chargé de suivi des DSP et évolutions règlementaires
- recrutement assistante administrative (poste partagé sur les pôles développement territorial et cohérence territoriales)
- recrutement chargé d'opérations voirie-infrastructures

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



Répartition des effectifs - emplois permanents (filières)

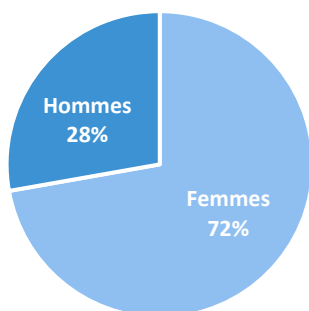


2.2. La part des titulaires et des non titulaires

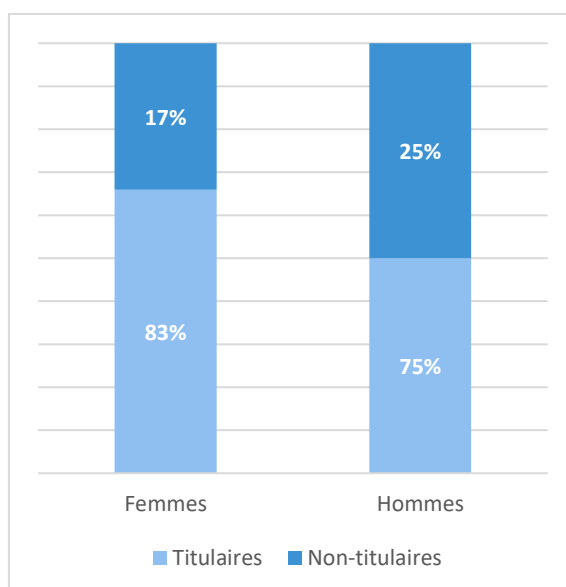
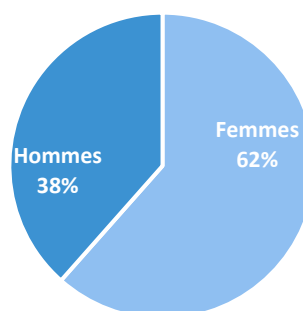
La répartition des femmes titulaires et non-titulaires est restée stable en 2025, avec respectivement 33 femmes titulaires (identique à 2024 ; contre 31 en 2023) et 13 non-titulaires (identique à 2024 ; contre 9 en 2023).

Le nombre d'hommes travaillant à la Thelloise est en évolution avec 20 agents masculins (contre 16 en 2024), la répartition titulaires / non titulaires est désormais de 15 postes de titulaires et 5 postes de non-titulaires.

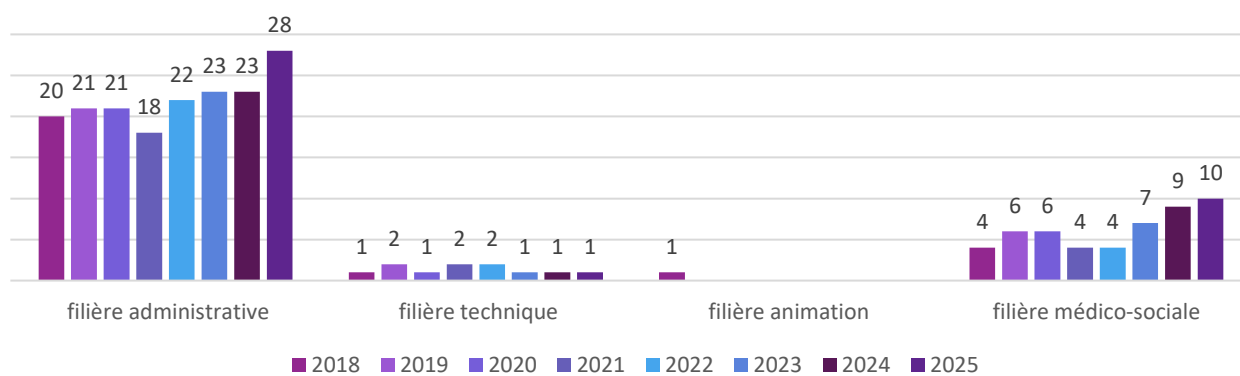
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



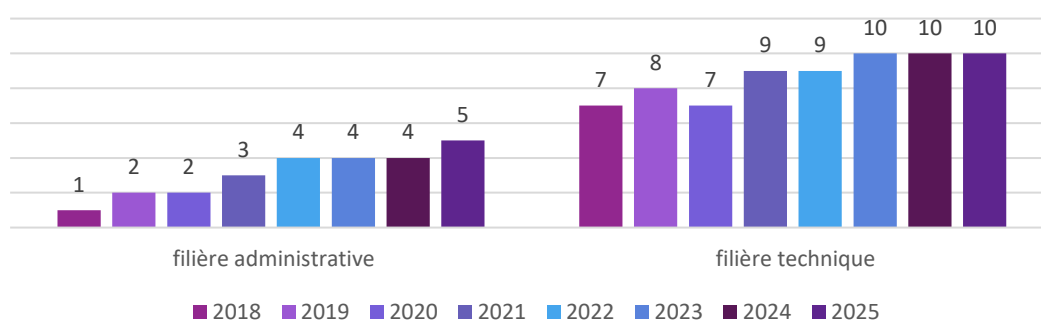
Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



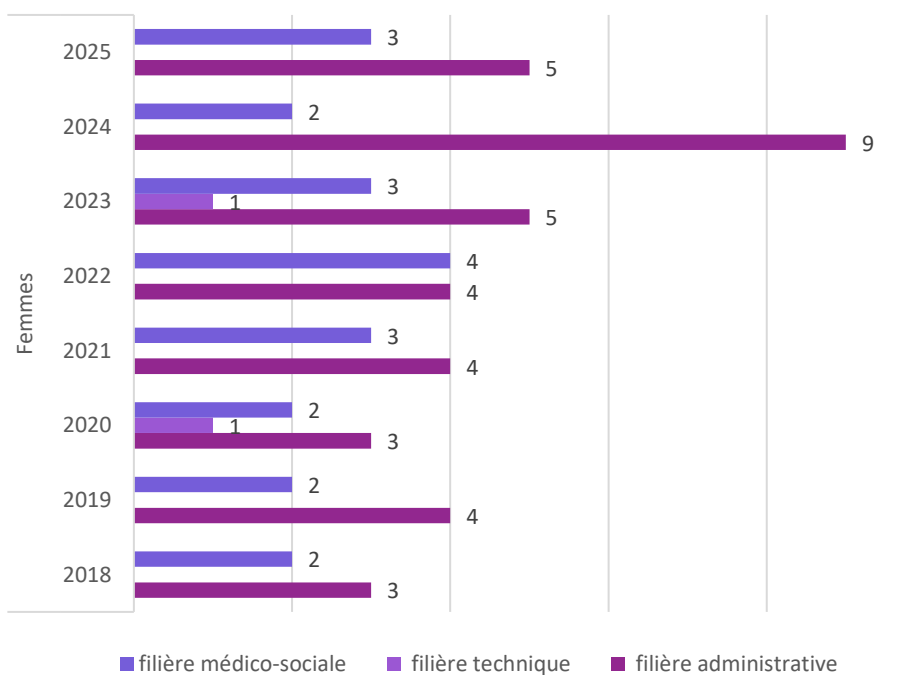
Evolution des femmes titulaires

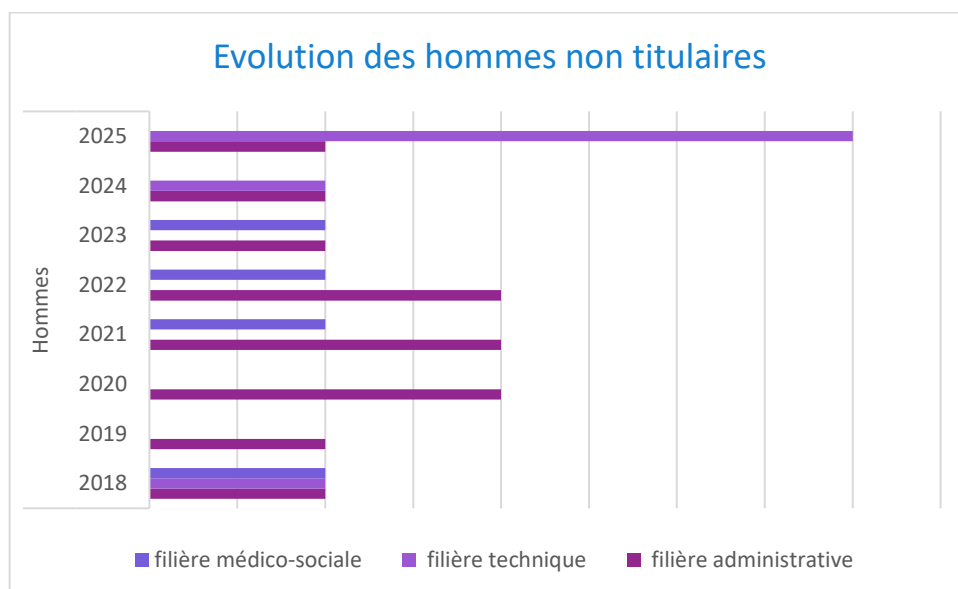


Evolution des hommes titulaires

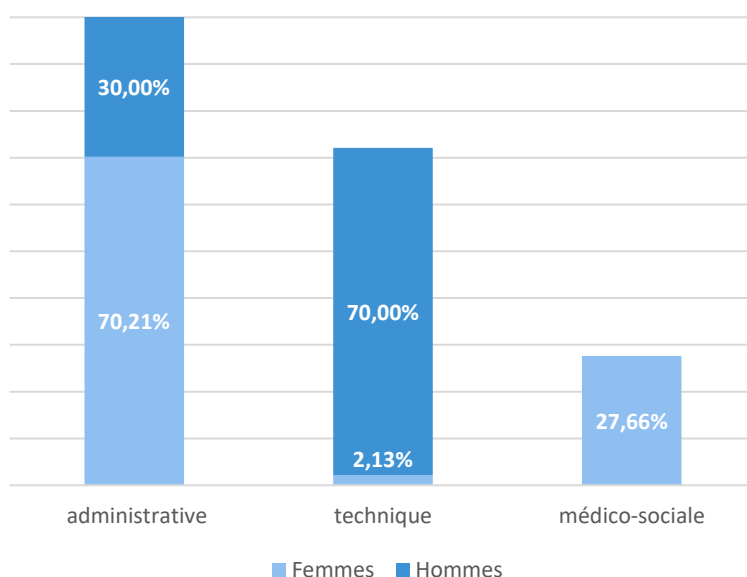


Evolution des femmes non titulaires

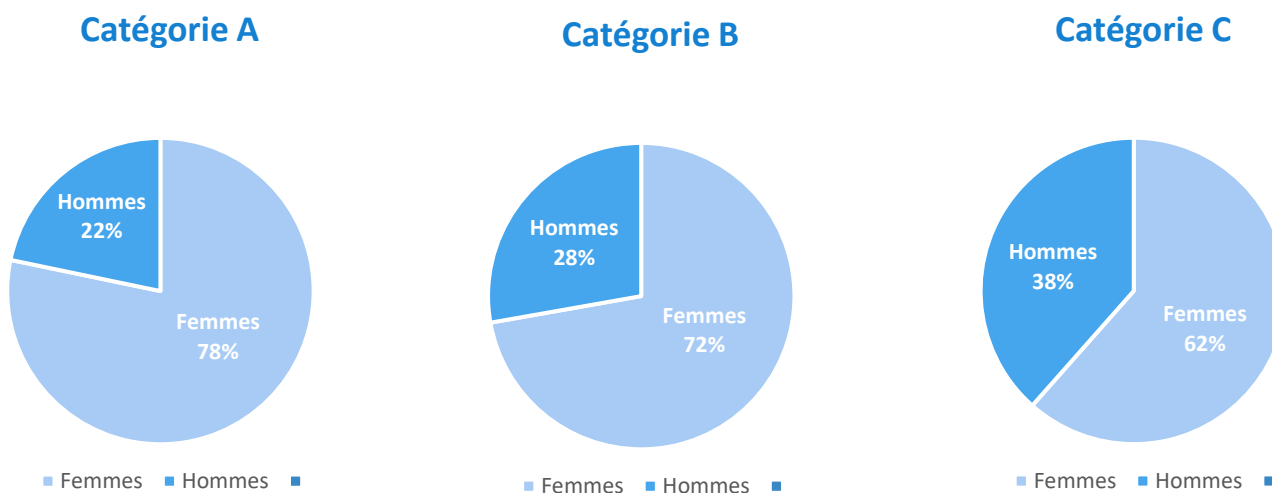


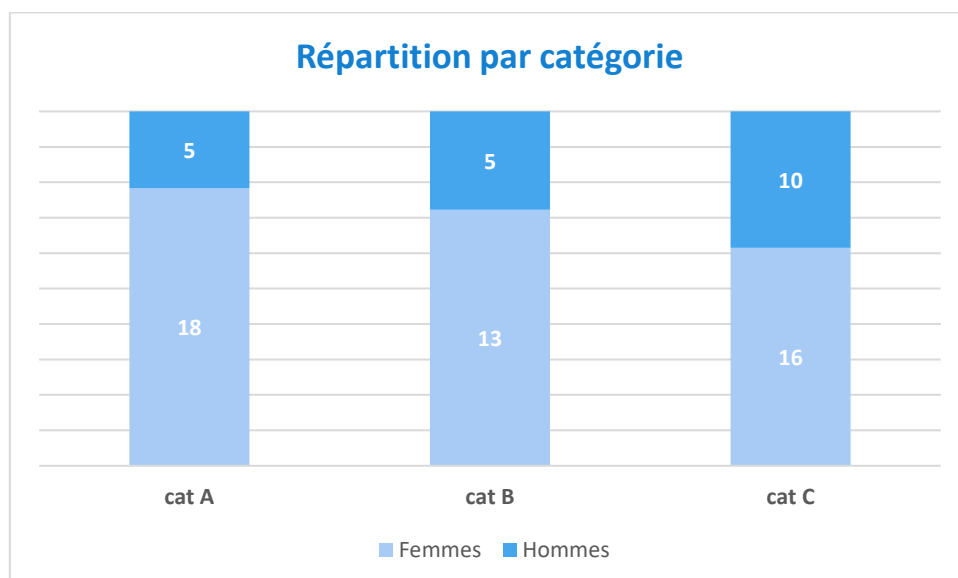


2.3. Part des femmes et des hommes par filières (emplois permanents)



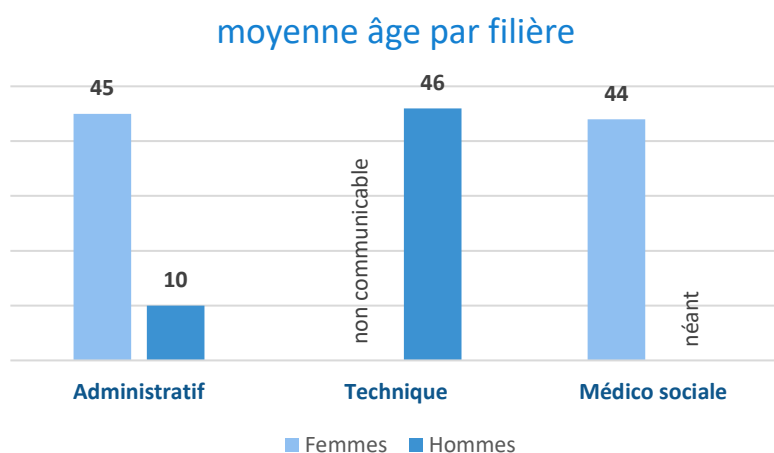
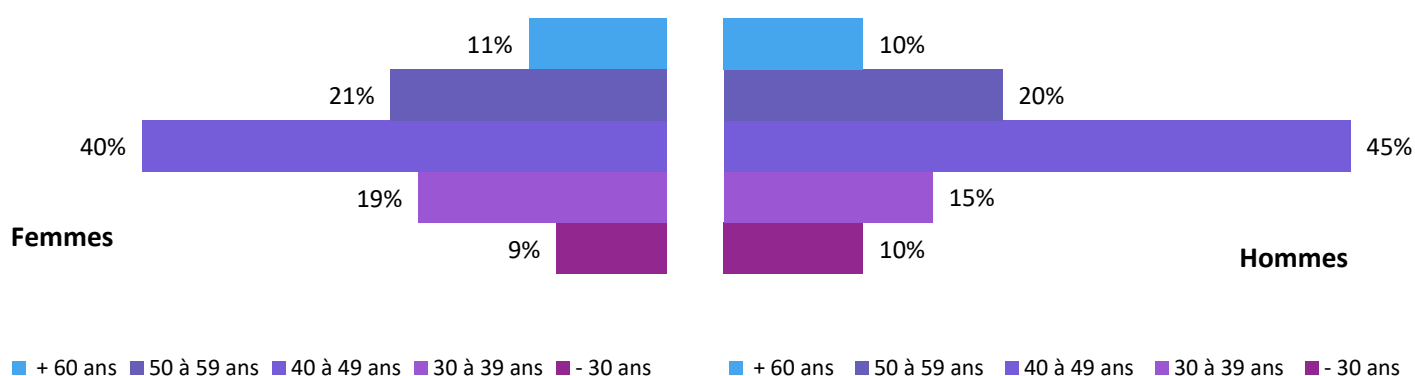
2.4. Part des femmes et des hommes selon la catégorie hiérarchique



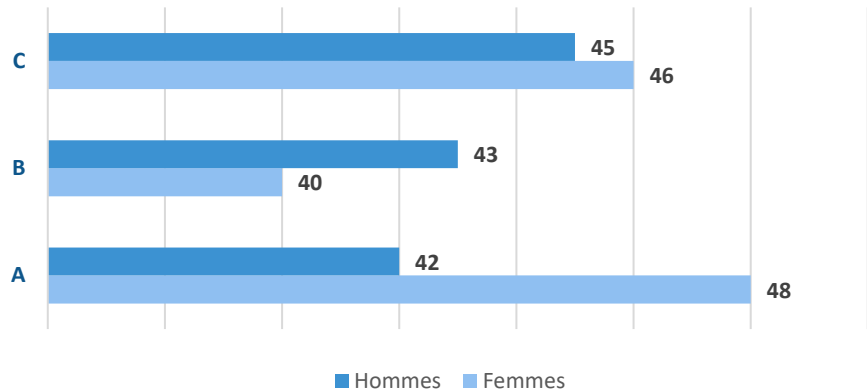


2.5. La pyramide des âges

La moyenne d'âge du personnel de la CC Thelloise présent au 31 décembre 2025 est de 45 ans. Elle est de 45 ans pour les femmes et de 44 ans pour les hommes.



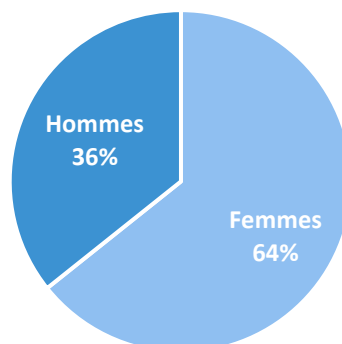
moyenne âge par catégorie



2.6. La répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

Les postes de direction et responsables de pôles et services demeurent occupés majoritairement par des femmes, 9 femmes et 5 hommes.

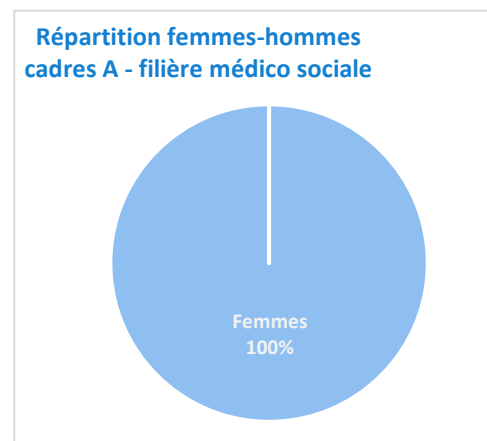
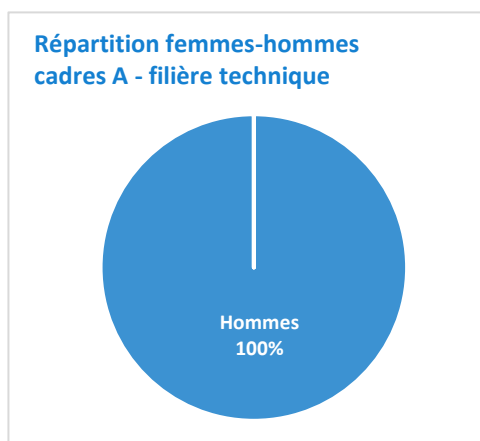
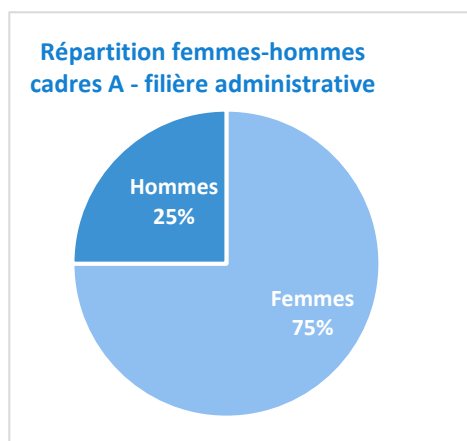
Répartition des postes à responsabilités



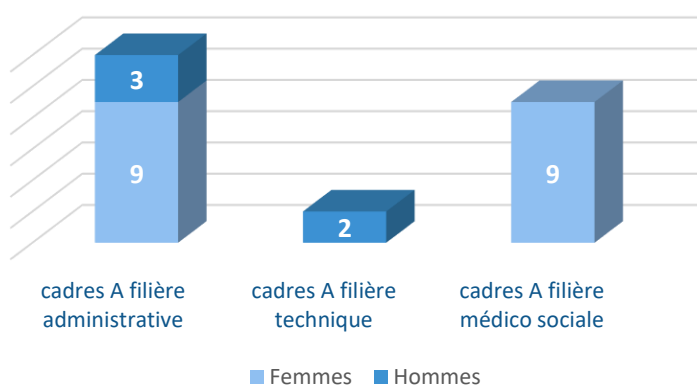
2.7. La répartition des femmes et des hommes sur les postes de cadre A dans certains cadres d'emplois

78 % des postes de catégorie A sont occupés par des femmes, contre 86% en 2024.

La répartition des cadres A de la filière administrative et de la filière médico-sociale demeure majoritairement féminine, avec 9 postes sur 12 en administratif, 9 postes exclusivement féminins en médico-social. 2 cadres A sont recensés au sein de la filière technique en 2025.



Cadres A - par filière

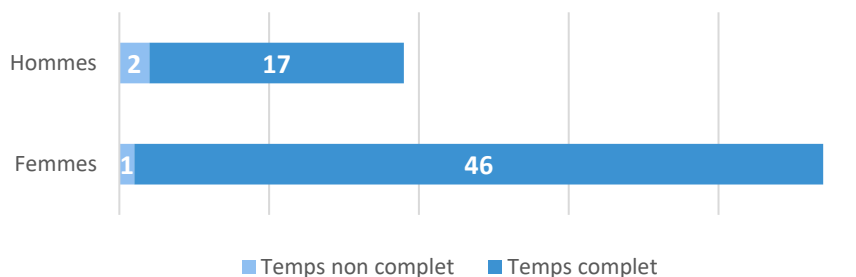


2.8. Le rapport des femmes et des hommes au temps de travail (temps partiel / temps non complet)

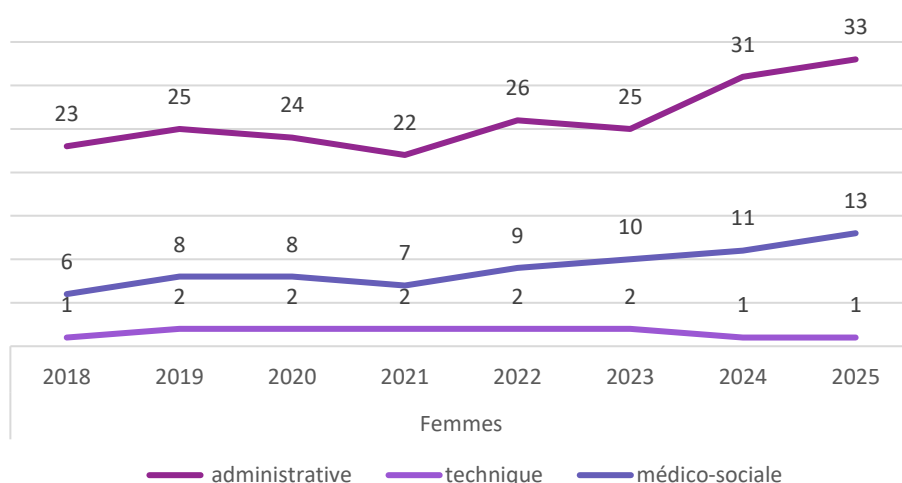
Au 31 décembre 2025, 3 femmes bénéficient de temps partiel sur autorisation (1 femme à 90% et 2 femmes à 80%).

1 femme et 2 hommes travaillent à temps non-complet.

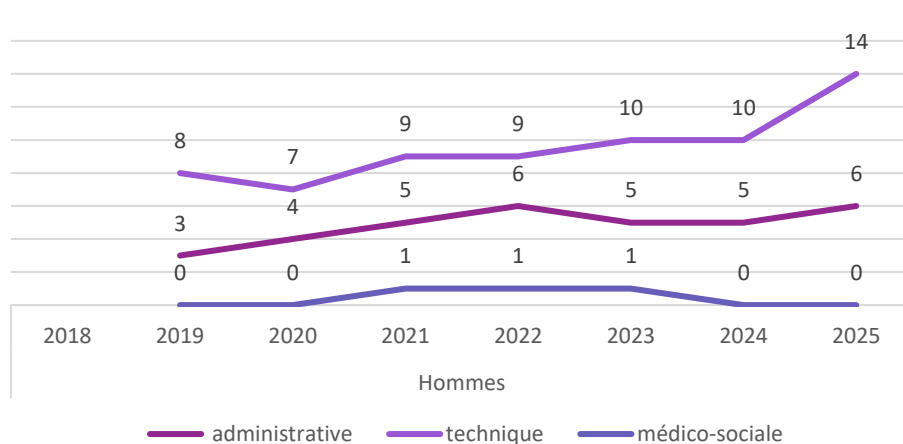
Les postes à temps non complet sont occupés par des agents de catégorie C.



Evolution des emplois permanents chez les femmes

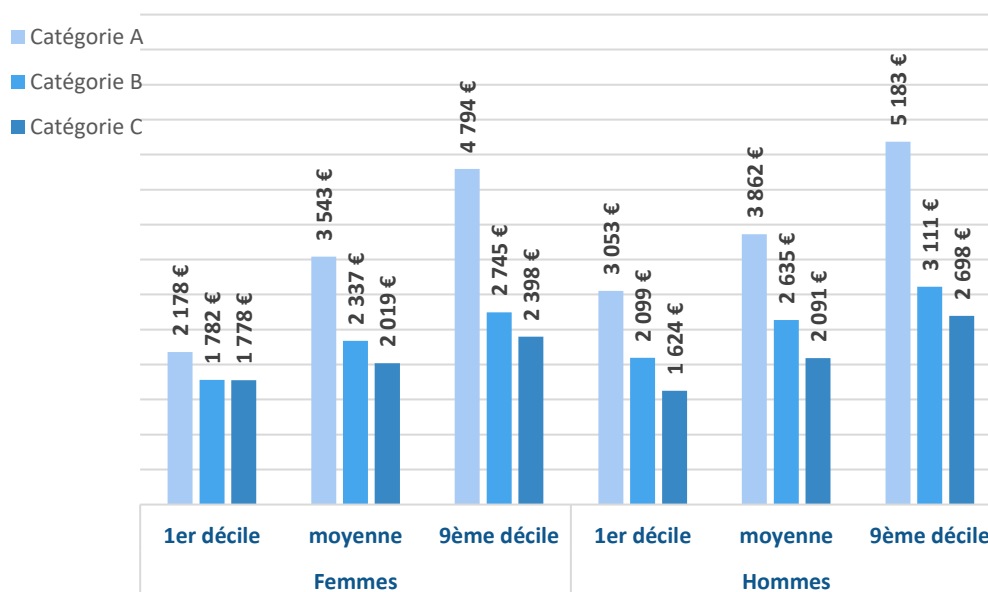


Evolution des emplois permanents chez les hommes



2.9. L'analyse des différences de salaires nets moyens entre les femmes et les hommes

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	1 ^{er} décile	2 178 €	1 782 €	1 778 €
	moyenne	3 543 €	2 337 €	2 019 €
	9 ^{ème} décile	4 794 €	2 745 €	2 398 €
Hommes	1 ^{er} décile	3 053 €	2 099 €	1 624 €
	moyenne	3 862 €	2 635 €	2 091 €
	9 ^{ème} décile	5 183 €	3 111 €	2 698 €



2.10. L'analyse des avancements de grade et de la promotion interne au sein de la collectivité

Avancements de grade

Au cours de l'année 2025, 3 agents (2 femmes et 1 homme) ont été promus par avancement de grade.

- **Catégorie B**
 - Rédacteur principal 2ème classe - 1 femme
- **Catégorie C :**
 - Adjoint administratif principal 2ème classe - 1 femme
 - Agent de maîtrise principal - 1 homme

Promotion interne

Au cours de l'année 2025, 9 dossiers ont été proposés à la promotion interne :

- 3 dossiers pour le grade d'attaché (A) – 3 femmes
- 3 dossiers pour le grade de rédacteur (B) – 3 femmes
- 2 dossiers pour le grade de technicien (B) – 2 hommes

Deux dossiers ont été retenus par le CDG 60 : 1 au grade d'attaché et 1 au grade de rédacteur. La nomination par suite de la promotion interne 2025 ne pourra intervenir qu'en mars 2026.

Avancement d'échelon

Au cours de l'année 2025, 16 femmes et 4 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

Catégorie	Hommes	Femmes
A	1	5
B	2	5
C	6	6

2.11. Compte épargne temps

Catégorie	Femme Homme	Effectifs	CET ouverts dans l'année	Nb de jours stockés dans l'année	Nb de jours utilisés dans l'année	Nb CET au 31/12/2025
A	F	16		38.5	23	279
A	H	3		6	6.5	4.5
B	F	11	2	18.5	2.5	154.5
B	H	4	3	5.5	6	57
C	F	11		17.5	19.5	149
C	H	7	1	6	21	33.5
	TOTAL	52	6	92	78,5	677.5

2.12. Formation

Au cours de l'année 2025, 284 jours ont été consacrés à la formation, dont 76,66% par des femmes et 23,34% par des hommes.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<i>Femmes</i>	88	58	74	220
<i>Hommes</i>	25	19	23	67
<i>Total</i>	113	77	97	287

2.13. Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Aucun jour n'a été donné ou attribué au cours de l'année 2025.

2.14. Conditions de travail

10 accidents de service/trajet ont été déclarés en 2025, dont un accident de service ayant entraîné 14 jours d'arrêt de travail.

2.15. Congés paternité/maternité et parental

Au cours de l'année 2025, trois agents ont bénéficié d'un congé parental ou d'un congé maternité.

	Congé maternité	Congé paternité
<i>Homme (catégorie C - titulaire)</i>		7
<i>Femme (catégorie A - titulaire) en cours</i>	12	
<i>Femme (catégorie A - titulaire)</i>	65	
<i>Femme (catégorie B - CDD)</i>	41	
<i>Femme (catégorie C – titulaire)</i>	46	
TOTAL	164	7

2.16. Dialogue social et représentation au sein des instances du personnel

Comité social territorial (CST)

Représentants du personnel

	Titulaires	Suppléants
Femmes	2	2
Hommes	1	1

Représentants de la CC Thelloise

	Titulaires	Suppléants
Femmes	1	2
Hommes	2	1

En 2025, le CST s'est réuni 5 fois.

III- Politiques sectorielles de la CC Thelloise

Les politiques menées par la Communauté de communes Thelloise, que la loi lui confère, s'exercent dans le cadre des compétences obligatoires, facultatives et optionnelles telles que consolidées dans le dernier arrêté préfectoral en date du 16 janvier 2025.

En application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle, le conseil communautaire a adopté, par délibération du 28 mars 2024, son plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026, applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le plan d'actions pluriannuel comporte 3 axes :

AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

AXE 5 : Conditions de travail et environnement professionnel

AXE 6 : Sur le territoire

Les actions mises en place se développeront sur les 3 années.

Les services de la CC Thelloise ainsi le groupe de travail et les élus délégués à l'égalité femmes-hommes suivent les différentes actions menées de manière à élaborer un bilan du plan d'action pour l'égalité professionnelles femmes/ hommes à l'issue de l'année civile.

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et rendre public, avant le 1^{er} mars de chaque année, l'index de l'égalité de leur entreprise. Cet index, conçu comme un outil simple et pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, est noté sur 100 points.

Index des prestataires de la CC Thelloise

Le tableau récapitulatif 2025 ci-dessous fait état de l'index égalité femmes hommes publié par les prestataires de la Thelloise (sous réserve que leur société comporte + de 50 salariés).

Cet indice est calculé sur la base de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'index inférieur à 75, des mesures correctives sont à mettre en place pour atteindre 75 dans un délai de 3 ans. Ces mesures devant être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle.

A défaut de publication de l'indice de manière visible, il peut être appliquée une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

L'index égalité femmes hommes des différents partenaires contractuels de la CCT sont selon les données 2024 majoritairement au-delà de 75, notamment SEPUR pour la collecte des déchets avec un index stable de 93, ainsi que SUEZ et VEOLIA pour l'assainissement avec un index à 89.

L'index de RECREA pour la gestion de la piscine communautaire AQUATHELLE est en hausse à 94 contre 89 en 2023.

INDEX 2025 (données 2024) BILAN ANNUEL

<i>Assainissement</i>		<i>Enfance</i>	
Safege	93	Wesco	98
SEAO Veolia	89		
Suez Eau France	89	<i>NTIC</i>	
Hydrea	80	Aiga	74
		Amazon Business	90
<i>Administration Générale</i>		Bouygues Telecom	99
Berger Levrault	79	Dell	89
BNP Paribas Lease Groupe	97	Keyyo	92
Carrefour Proximité France	86	SFR	93
Dalloz	78	Toshiba	NC
Groupe Moniteur	96		
La Poste	94	<i>Déchets</i>	
Lacoste Dactyl	92	Ese France	93
Lyreco	93	Sepur	93
Michael Page international	84		
Sodicamb Leclerc	79	<i>Développement économique</i>	
Up Coop	90	Egis Conseil	94
<i>Equipements d'intérêts communautaires</i>		<i>Assurances</i>	
ACGV	78	Groupama	80
Loiseleur	NC	Pilliot	79
Recrea	94	SMACL	80
		Verspieren	84
<i>Service techniques</i>			
Apave	93	<i>Service financiers</i>	
Autosphere Lease Picardie	88	Ciril Group	94
Bodet SA	84	JVS- Mairistem	92
Doublet	91	Salvia Développement	72
Eiffage Energie System	89		
Elis Services	88	<i>Voirie</i>	
Enedis	99	Colas	78
Engie	89	Medinger	NC
Foussier	85		
Gaz de Bordeaux	96	<i>Mobilités</i>	
Ikea Paris Nord II	100	Blablacar	91
JPG	80	Grisel	90
Leroy Merlin	94		
NSI	88	<i>SIG / Urbanisme</i>	
PMB constructions	NC	OPERIS	81
Qualiconsult	74		
Ramery Enveloppe	NC		
SAS Eurovia Picardie	NC		
Total Energie	75		
UGAP	89		
Vinci Facilities	87		

⇒ Offres d'emploi / Recrutements – données 2025

Au cours de l'année 2025, plusieurs offres d'emplois ont été publiées pour des recrutements suite à des mutations, postes créés,...

Pour chaque poste, un suivi sexué est effectué.

Postes à pourvoir	Nombre de candidates	Nombre de candidats	Recrutements
Assistante administrative et technique Pôle assainissement/GEMAPI	30	3	Femme en avril 2025
Chargé du suivi des DSP et des évolutions réglementaires Pôle assainissement/GEMAPI	4	10	Homme août 2025
Assistant administratif polyvalent Pôle cohérence territoriale et développement territorial	32	5	Femme mars 2025
Chargé de mission habitat Pôle Cohérence territoriale	27	19	Femme septembre 2025
Chargé de mission transition écologique Pôle Cohérence territoriale	5	5	Femme septembre 2025
Adjoint au responsable du service urbanisme Pôle Cohérence territoriale	5	4	Recrutement toujours en cours
Chargé d'opérations voirie - infrastructures Pôle Développement territorial	7	39	Homme en septembre 2025
Responsable pôle déchets Pôle déchets	11	29	Homme en octobre 2025
Chargé de mission prévention des déchets Pôle déchets	7	7	Homme en janvier 2025 - renouvellement contrat
Assistant administratif des déchets Pôle déchets	97	16	Femme en janvier 2026
Technicien informatique-téléphonie Pôle Administration générale	2	47	Homme en juin 2025
Agent d'entretien des espaces verts Pôle technique		17	Homme septembre 2025
Chargé de coopération CTG et animation LAEP Pôle Petite enfance	20	7	Femme en août 2025
Responsable équipe HGI Pôle petite enfance	2	1	Recrutement toujours en cours
Auxiliaire de puériculture Pôle petite enfance	9	0	Femme en février 2026
Assistante administrative Pôle petite enfance	37	4	Femme en janvier 2026
Stagiaires non rémunérés Immersion milieu professionnel - Petite enfance	2		Femme en mars 2025 et décembre 2025
Stage d'observation 3ème	1	2	Hommes en mars 2025 et novembre 2025 Femme en juin 2025
Candidatures spontanées (filière médico-sociale)	4	0	
Candidatures spontanées (filière technique)	1	1	
Candidatures spontanées (filière administrative)	11	5	
Candidatures spontanées (communication)	1	1	
Candidatures spontanées (autres)	5	4	

⇒ Développement économique - emploi - tourisme

Missions locales – données 2024

Les 41 communes de la CC Thelloise sont réparties sur 3 missions locales :

- **Mission locale du Clermontois, du Liancourtois et de la Vallée du Thérain**
⇒ **5 communes** : Angy ; Ansacq ; Heilles ; Hondainville ; Saint Félix ; Thury sous Clermont
- **Mission locale de la Vallée de l'Oise**
⇒ **19 communes** : Balagny-sur-Thérain ; Belle-Eglise ; Blaincourt-lès-Précý ; Boran-sur-Oise ; Chambly ; Cires-lès-Mello ; Crouy-en-Thelle ; Dieudonné ; Erceuil ; Foulanges ; Fresnoy-en-Thelle ; Le Mesnil-en-Thelle ; Mello ; Morangles ; Neuilly-en-Thelle ; Précý-sur-Oise ; Puiseux-le-Hauberger ; Uilly-Saint-Georges ; Villers-sous-Saint-Leu
- **Mission locale du Sud-Ouest de l'Oise**
⇒ **16 communes** : Abbecourt ; Berthecourt ; Cauvigny ; Le Coudray sur Thelle ; Hodenc-l'Evêque ; Lachapelle-Saint-Pierre ; Montreuil-sur-Thérain ; Mortefontaine en Thelle ; Mouchy le Chatel ; Noailles ; Novillers les Cailloux ; Ponchon ; Sainte Geneviève ; Silly Tillard ; Saint-Sulpice ; Villers Saint Sépulcre

Données 2025

	Missions locales	Clermontois Liancourtois Vallée du Thérain		Vallée de l'Oise		Sud Ouest de l'Oise		TOTAL	
	Répartition sexuée	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Jeunes suivis	Mineurs	2	3	8	16	3	9	13	28
	18/21 ans	17	21	60	62	38	51	115	134
	22/25 ans	17	36	30	30	22	22	69	88
	26 et plus	6	6	2	1	3	0	11	7
	TOTAL	42	66	100	109	66	82	208	257
								465	

Les rendez-vous de l'entreprise

Période	Thématique	Femmes	Hommes	Total
Mars	Aides, subventions & fiscalité	25	38	63
Juin	Communication & prospection : des outils pour réussir	30	27	57
Septembre	L'importance de se créer un réseau (aspect commercial et personnel)	29	40	69
Octobre	Cérémonie d'accueil des nouveaux arrivants -1ère édition	17	20	37
Novembre	Matinale Transmission d'entreprise	8	12	20
Décembre	Matinale Lauréats Initiative	11	12	23
TOTAUX		120	149	269

⇒ Ateliers informatiques

Les ateliers s'articulent comme ceci :

- Les ateliers collectifs sur RDV
- Les consultations libres sans RDV

Données 2025

Ateliers informatiques : utilisateurs réguliers sur rendez-vous de janvier à décembre 2024. Les ateliers informatiques ont pris fin le 11 juillet 2025.

- **Mesnil-en-Thelle – le mercredi matin**

Nombre d'ateliers en 2025 : 30

16 femmes et 6 hommes ont participé aux ateliers en 2025.

- **Sainte-Geneviève – le mercredi après midi**

Nombre d'ateliers en 2025 : 25

14 femmes et 8 hommes ont participé aux ateliers en 2025.

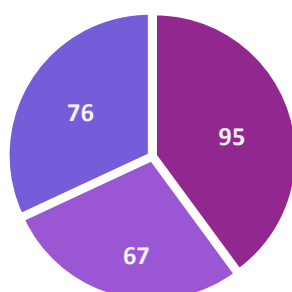
- **Hondainville – le vendredi matin**

Nombre d'ateliers en 2025 : 27

11 femmes et 7 hommes ont participé aux ateliers en 2025.

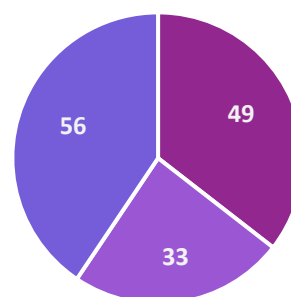
Soit un total de 376 rendez-vous sur l'année.

Femmes par commune



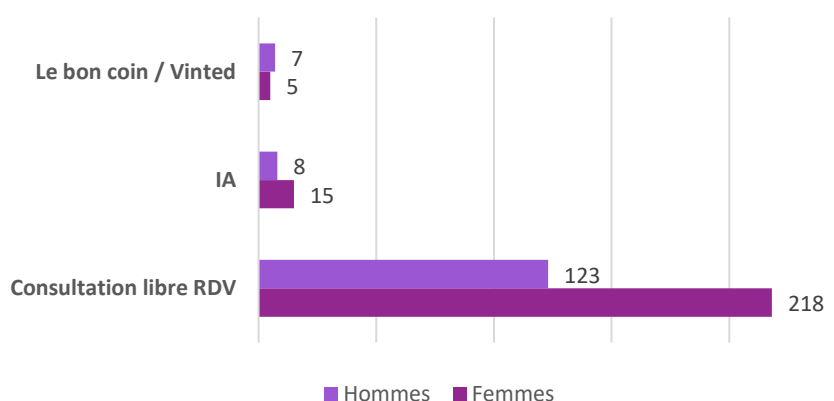
■ HONDAINVILLE ■ MESNIL EN THELLE ■ SAINTE GENEVIEVE

Hommes par commune



■ HONDAINVILLE ■ MESNIL EN THELLE ■ SAINTE GENEVIEVE

Répartition par atelier 2025



■ Hommes ■ Femmes

RELAIS PETITE ENFANCE

AMA

Au 31 décembre 2025, il y a 297 assistant(e)s maternel(le)s sur le territoire de la Communauté de communes Thelloise.

<i>Année 2025</i>	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Octobre	Nov	Déc
Nombre de femmes	322	322	322	320	320	318	314	309	308	303	294	295
Nombre d'hommes	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Total	324	324	324	322	322	320	316	311	310	305	296	297

Activités Proposées

Participations aux activités proposées par le RPE :

Au cours de l'année 2025, le RPE a proposé 70 activités regroupant un total de participations de :

- ✓ 375 participations d'assistantes maternelles (88 différentes) ;
- ✓ 650 participations d'enfants (166 différents) ;
- ✓ 8 participations de parents (8 différents).

Nombre d'AMA **différentes** ayant participées aux activités :

Nombre de femmes	88
Nombre d'homme	0
<i>Total AMA</i>	<i>88</i>

Nombre d'enfants **différents** ayant participés aux activités :

Nombre de filles	89
Nombre de garçons	77
<i>Total enfants</i>	<i>166</i>

Nombre de parents **différents** ayant participés aux activités du RPE :

Nombre de femmes	8
Nombre d'hommes	0
<i>Total parents</i>	<i>8</i>

HALTES GARDERIES ITINERANTES

- La HGI d'ABBECOURT et NEUILLY EN THELLE

Période de janvier à juillet :

Nombre de filles	27
Nombre de garçons	18
<i>Total enfants</i>	<i>45</i>

Période de septembre à décembre :

Nombre de filles	10
Nombre de garçons	4
<i>Total enfants</i>	14

- La HGI PUISEUX LE HAUBERGER et SAINTE GENEVIEVE

Période de janvier à juillet :

Nombre de filles	14
Nombre de garçons	7
<i>Total enfants</i>	21

Période de septembre à décembre :

Nombre de filles	10
Nombre de garçons	2
<i>Total enfants</i>	12

LE POLE PETITE ENFANCE

Au cours de l'année 2025, le Pôle petite enfance a proposé 23 actions regroupant un total de participations de :

- ✓ 121 participations de parents (51 différents) ;
- ✓ 171 participations d'enfants (75 différents) ;
- ✓ 61 participations de professionnelles (44 différentes).

Nombre de parents **différents** ayant participé aux actions du pôle :

Nombre de femmes	44
Nombre d'hommes	7
<i>Total parents</i>	51

Nombre d'enfants **différents** ayant participé aux actions du pôle :

Nombre de filles	46
Nombre de garçons	29
<i>Total enfants</i>	75

Nombre de professionnelles **différentes** ayant participé aux actions du pôle :

Nombre de femmes	44
Nombre d'homme	0
<i>Total professionnelles</i>	44

⇒ Pass Thelle Bus – données 2025

Il s'agit du nombre d'utilisateurs en fonction du nombre de trajets réalisés (un même utilisateur peut faire plusieurs trajets).

Le nombre d'utilisateurs du PTB est en baisse en 2025.

- ⇒ 2021 : 1 736 utilisateurs
- ⇒ 2022 : 2 120 utilisateurs (+ 22,12%)
- ⇒ 2023 : 2 693 utilisateurs (+ 27,03%)
- ⇒ 2024 : 2 346 utilisateurs (- 12,885 %)
- ⇒ 2025 : 2 066 utilisateurs (- 11,935 %)

<i>Utilisateurs sexués</i>	Total
Femmes	957
Hommes	549
Non renseigné	560
Total	2066

<i>Utilisateurs par tranche d'âge</i>	Total
0 - 4 ans	25
5 - 9 ans	9
10 - 15 ans	63
16 - 20 ans	475
21 - 40 ans	540
41 - 59 ans	308
60 - 74 ans	199
75 ans et plus	91
non renseigné	356
Total	2066

L'effectif des chauffeurs dédiés au Pass Thelle Bus est réparti comme suit :

- ⇒ **Transport à la demande** : 5 femmes à temps plein et 4 hommes (dont 2 à temps partiel)
- ⇒ **Lignes régulières** : 3 femmes et 3 hommes

⇒ Prévention des déchets – données 2025

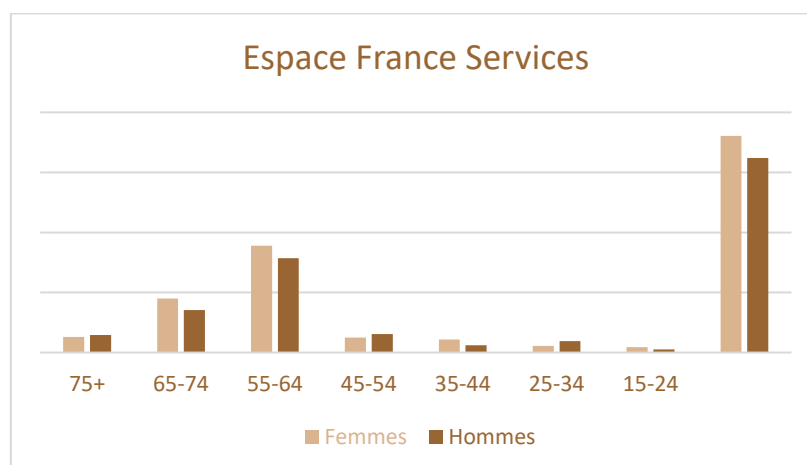
Au cours de l'année 2025, le pôle déchets a organisé de nombreuses actions dont la participation a été la suivante :

Thématique	Femmes	Hommes	Nb animations
Compostage	304	305	31 ateliers dont 27 auprès des écoles
Gaspillage alimentaire	190	197	17 ateliers auprès des écoles
Défi foyer zéro déchet	63	4	11 ateliers
Tri des déchets	269	282	24 ateliers dont 23 auprès des écoles
Tri/compost	19	20	2 ateliers
Réunions publiques	21	30	5 réunions
Forum des métiers Collègue de Chambly	3	9	
	869	847	

⇒ Espace France service – données 2025

- Répartition des usagers par tranche d'âge

Utilisateurs par tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
75+	26	29	55
65-74	90	71	161
55-64	178	157	335
45-54	25	31	56
35-44	22	12	34
25-34	11	19	30
15-24	9	5	14
	361	324	685





 Notes